L 3 U 189/06

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Unfallversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 69 U 877/98
Datum
30.06.2006
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 3 U 189/06
Datum
07.05.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 30. Juni 2006 wird zurückgewiesen. Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Streitig ist die Herabsetzung der Gefahrklasse für die Jahre 1995 bis 1997.

Die Klägerin, die ein Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung betreibt, ist seit 01. Oktober 1976 in das Unternehmerverzeichnis der Beklagten aufgenommen. Mit bin-dendem Bescheid vom 27. Oktober 1995 veranlagte die Beklagte die Klägerin auf Grund des ab 01. Januar 1995 geltenden Gefahrtarifs mit Wirkung zum 01. Januar 1995 zu der Gefahrta-rifstelle 23 für den kaufmännischen und verwaltenden Teil des Unternehmens und zu der Ge-fahrtarifstelle 24 für den Teil des Unternehmens, der nicht der Gefahrtarifstelle 23 unterfällt.

Am 01. August 1996 beantragte die Klägerin die Herabsetzung der Gefahrklasse gemäß Teil II Nr. 2 des Gefahrtarifs. Sie erfülle den Kriterienkatalog der Beklagten zur Arbeitssicherheit und habe deshalb einen Anspruch auf Reduzierung der Gefahrklassen um 40 bis 50 %. Nach Einholung einer Stellungnahme des Präventionsstabs der Beklagten lehnte diese den An-trag mit Bescheid vom 23. April 1998 ab, weil die besondere Arbeitsschutzorganisation im Sinne des Kriterienkatalogs für den Gefahrtarifzeitraum vom 01. Januar 1995 bis 31. Dezember 1997 nicht komplett umgesetzt worden sei. Zum einen sei die Arbeitsschutzvereinbarung nicht integrierter Bestandteil der Arbeitnehmerüberlassungsverträge, zum anderen sei der freie Zu-gang des Verleihers zu den Arbeitsplätze in den Entleiherfirmen nicht schriftlich fixiert. Dar-über hinaus sei auch die Teilnahme am notwendigen Unternehmerseminar erst nach Ablauf des relevanten Gefahrtarifzeitraums durchgeführt worden. Mit dem dagegen eingelegten Widerspruch machte die Klägerin geltend, sie habe sehr wohl den vorgegebenen Kriterienkatalog zur Arbeitssicherheit in den Jahren 1996 und 1997 vollum-fänglich erfüllt. Soweit geringfügige Abweichungen von den Vorgaben bestünden, seien diese inhaltlich unerheblich. Es bestehe deshalb ein Anspruch auf Herabsetzung der Gefahrklasse und zwar in Höhe von bis zu 50 % nach Ziffer II 2 des Gefahrtarifs. Die Beklagte veranlasste zunächst eine weitere Stellungnahme des Präventionsstabs, der emp-fahl, dem Herabsetzungsantrag nicht stattzugeben. Mit Widerspruchsbescheid vom 21. Oktober 1998 wies die Beklagte dann den Widerspruch mit der Begründung zurück, die Zusicherung, eine besondere Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen als Indiz für eine erheblich abwei-chende Betriebsweise der Gefahrtarifstelle 24 zu betrachten, sei nur für die vollständige Ein-führung der in der Anlage zum Kriterienkatalog aufgeführten 9 Maßnahmen gegeben worden. Für die Beurteilung nur eines Teils der Maßnahmen oder andere Maßnahmen sei keine Zusi-cherung gegeben worden. Dies bedeute im Umkehrschluss, dass selbst bei Nichteinhaltung nur eines Kriteriums eine Herabsetzung abzulehnen sei. Gemäß dem Prüfbericht des Technischen Aufsichtsbeamten habe die Klägerin 5 Kriterien nicht oder erst nach Ablauf des Gefahrtarifs-zeitraums vom 31. Dezember 1997 erfüllt. Von den 15 Punkten zur Einhaltung des sicherheits-technischen Standards habe die Klägerin 4 Standards nicht erfüllt. Dem Herabsetzungsantrag habe deshalb nicht entsprochen werden können.

Mit der dagegen bei dem Sozialgericht Berlin erhobenen Klage hat die Klägerin geltend ge-macht, soweit die Beklagte ausführe, schon bei Nichteinhaltung eines Kriteriums sei eine Her-absetzung der Gefahrklasse abzulehnen, könne dem nicht gefolgt werden, denn die Beklagte verkenne, dass hier ein Ermessenspielraum für die Herabsetzung von 10 bis 50 % bestehe. Au-ßerdem habe die Beklagte ihrer Entscheidung einen falschen Sachverhalt zugrunde gelegt, wenn sie ausführe, dass 5 Kriterien des Kriterienkatalogs nicht vorgelegen hätten. Hinsichtlich der Kriterien 1 und 2 sei zu berücksichtigen, dass das Unternehmerseminar und die Ausbildung der Personalentscheidungsträger von der

Beklagten durchgeführt würden, die jedoch nicht für ausreichende Seminarplätze Sorge getragen habe. Die Geschäftsführerin sei bereits im Jahre 1997 zum Unternehmerseminar angemeldet worden, habe allerdings erst 1998 einen Platz an-geboten bekommen. Gleiches gelte für die Anmeldung der Personalentscheidungsträger 1997. Die Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitsicherheit (Kriterium Nr. 3) habe seit dem 15. März 1997 das Sicherheitsingenieurbüro P in B übernommen. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Betreuung durch einen Sicherheitsbeauftragten stattgefunden. Sowohl die Tätigkeit der Sicherheitsfachkraft als auch die arbeitsmedizinische Betreuung werde dokumentiert. Arbeits-schutzvereinbarungen seien seit 10 Jahren Bestandteil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags. Falsch sei auch der Vortrag der Beklagten, 4 Standards nach den Unfallverhütungsvorschriften seien nicht erfüllt. Zum einen sei der Beklagten bekannt, dass sie von einem Sicherheitsingeni-eurbüro in B betreut werde, als Ersthelfer sei ein im Nachbarhaus residierender Unfallarzt be-stimmt worden. Verbandskästen seien vorhanden, der Notausgang sei für die Mitarbeiter gut sichtbar ausgehängt. Der Arbeitsschutzausschuss bestehe aus den Personen H G, D K und M P. Für Einstellungen sowie die Überlassung und Überwachung von Leiharbeitnehmern sei die Geschäftsführerin D K zuständig, die am Seminar für Führungskräfte teilgenommen habe, aus-reichend fachlich qualifiziert sei und über die rechtlichen Grundlagen und Kenntnisse bezüg-lich der Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften verfüge. Darüber hinaus habe sie, die Klä-gerin, ein eigenes betriebsspezifisches Sicherheitssystem. Sie führe regelmäßig Besuche bei den Kundenbetrieben durch, die in Besuchslisten dokumentiert würden. Es werde ein Anforde-rungsprofil und eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, darüber hinaus eine Personaleinsatz-analyse. Weiterhin sei zu berücksichtigen, dass in ihrem Betrieb kaum nennenswerte Arbeits-unfälle zu verzeichnen seien. Die Zahl der Arbeitsunfälle in ihrem Unternehmen liege weit unter dem Branchendurchschnitt. Die durchgeführten Maßnahmen zur Arbeitssicherheit griffen damit und es sei deshalb von einem geringen Unfallrisiko auszugehen.

Dem hat die Beklagte entgegnet, eine Herabsetzung der Gefahrklasse könne nur dann erfolgen, wenn sich ergebe, dass die Betriebsweise des Unternehmens der Klägerin von der Betriebswei-se, wie sie bei Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung üblich sei, erheb-lich abweiche und es deshalb einer wesentlich geringeren Unfallgefährdung unterliege. Eine solch erheblich abweichende Betriebsweise sei jedoch nicht festgestellt worden. Die Klägerin überlasse Leiharbeitnehmer z.B. als Schlosser, Dreher, Werkzeugmacher und Staplerfahrer sowie Helfer. Die Verwaltung des Unternehmens sei ein üblicher Bürobetrieb mit der üblichen Büroeinrichtung. Besonderheiten oder gar außergewöhnliche Betriebsverhältnisse seien nicht zu erkennen. Diesbezüglich habe die Klägerin auch keine sachgerechten Argumente vorgetra-gen. Eine Herabsetzung der Gefahrklasse aus diesen Gründen komme daher nicht in Betracht. Allerdings habe sie, die Beklagte, in den so genannten Kriterienkatalog 1995 unter Abschnitt II Prüfkriterien aufgeführt, unter denen eine besondere Arbeitschutzorganisation als Indiz für eine Abweichung - bezogen auf die Gefahrengemeinschaft der Tarifstelle 24 im 1995 bis 1997 gel-tenden Gefahrtarif - angesehen werde, wenn alle beschriebenen Maßnahmen der besonderen Arbeitsschutzorganisation erfüllt seien. Hierauf habe die Klägerin auch ihren Herabsetzungsan-trag gestützt. Die Voraussetzungen für eine Herabsetzung seien jedoch, wie bereits ausgeführt, nicht erfüllt. Beweismittel für die Behauptung, ein im Nachbarhaus residierender Unfallarzt sei als Ersthelfer bestimmt worden, habe die Klägerin nicht erbracht. Zum Zeitpunkt der Bildung eines Arbeitsschutzausschusses habe sie weder Angaben gemacht, noch Beweismittel vorge-legt. Frau D K habe auch an keinem Personalentscheidungsträgerseminar teilgenommen. Die Tatsache, dass Frau K erst in der Zeit vom 16. Juni bis 18. September 1998 ein Unternehmer-seminar habe absolvieren können, sich aber bereits 1997 um eine Anmeldung bemüht habe, werde der Klägerin nicht nachteilig ausgelegt. Soweit geltend gemacht werde, die Betreuung der Arbeitnehmer habe durch einen Sicherheitsbeauftragten stattgefunden, werde damit das Kriterium der besonderen Arbeitsschutzorganisation nicht erfüllt, denn eine Personenidentität zwischen dem Sicherheitsbeauftragten und der Sicherheitsfachkraft sei wegen der unterschied-lichen Aufgabenstellung innerhalb der Sicherheitsorganisation des Unternehmens ausgeschlos-sen. Die unter Punkt 8 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags gemachten allgemeinen Angaben entsprächen letztlich auch nicht im Entferntesten dem Anhang 1 des Kriteriums 6 der besonde-ren Arbeitsschutzorganisation.

Durch Urteil vom 30. Juni 2006 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen und zur Begrün-dung ausgeführt, es begegne keinen Bedenken, wenn die Beklagte zur Ausfüllung unbestimm-ter Rechtsbegriffe der Regelung ihres Gefahrtarifs einen Kriterienkatalog entwickele und zur Grundlage ihrer Entscheidung mache, um ein am Gleichheitsgrundsatz orientiertes Verwal-tungshandeln zu gewährleisten. Insbesondere begegne es keinen Bedenken, wenn die Beklagte die Erfüllung des Tatbestandsmerkmals einer von der üblichen Betriebsweise abweichende Betriebsweise davon abhängig mache, dass alle von ihr aufgestellten Kriterien erfüllt würden. Diese Kriterien erfülle die Klägerin im vorliegenden Fall gerade nicht vollständig. Eine beson-dere Arbeitsschutzorganisation könne deshalb nicht festgestellt werden, weil in dem Unter-nehmen der Klägerin mit weniger als 25 Beschäftigten keine Sicherheitsfachkraft bestellt wor-den sei. Das Kriterium der Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, die nach den Un-fallverhütungsvorschriften nicht notwendig sei, weil das Unternehmen dafür zu klein sei, sei ein geeignetes Kriterium für die Feststellung einer von der üblichen abweichende Betriebswei-se. Dies sei für sich genommen offensichtlich, denn ein Unternehmer weiche in Sicherheitsbe-langen sicher dann von der üblichen Betriebsweise ab, wenn zusätzlich - ohne rechtliche Ver-pflichtung - eine Sicherheitsfachkraft bestellt werde. Es begegne auch keinen Bedenken, eine Sicherheitsfachkraft im Betrieb zu verlangen, nicht nur die Betreuung durch ein Ingenieurbüro, dessen konkrete Tätigkeiten hier nicht belegt seien. Im Übrigen fehle es auch an dem entsprechenden Seminar für Personalentscheidungsträger. Selbst wenn die Beklagte nicht ausreichend Seminarplätze angeboten habe sollte, könne dies nicht dazu führen, dass das Unternehmen Beitragsnachlässe erhalte, obwohl das notwendige sicherheitsrelevante Wissen im Betrieb gar nicht vorhanden sei. Die Erwägungen der Beklag-ten, dass selbst bei Erfüllung des Kriterienkatalogs eine Herabsetzung nicht gewährt werden müsse, wenn schon andere sicherheitstechnischen Standards nicht eingehalten seien, seien nicht zu beanstanden. Dass der Kriterienkatalog 1995 nur für solche Betriebe gelte, die die gel-tenden Sicherheitsvorschriften ohnehin einhielten, stelle sich der Kammer als Selbstverständ-lichkeit dar. Zumindest insoweit sei dem Bericht des Technischen Aufsichtsbeamten vom 06. März 1997 ausdrücklich zu entnehmen, dass im Betrieb keine ausgebildeten Ersthelfer nach VBG 109 vorhanden seien. Allein der Hinweis, dass ein im Nachbarhaus ansässiger Unfallarzt als Ersthelfer bestimmt worden sei, reiche zu Rechtfertigung einer Verletzung der VGB 109 nicht aus. Es verwundere, dass im Betrieb auf diesen Umstand nicht schon während der Be-triebsprüfung hingewiesen worden sei.

Gegen das am 01. Juli 2006 zugestellte Urteil richtet sich die am 20. Juli 2006 eingelegte Beru-fung, mit der die Klägerin geltend macht, die Herabsetzungsregelung gemäß Teil II Nr. 2 des Gefahrtarifs sei als Nachlasssystem gemäß § 162 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) anzusehen. Im Falle, dass der Beklagten gefolgt und von einem Beitragszuschlagssystem gemäß § 162 Abs. 1 SGB VII ausgegangen werden sollte, sei zu berücksichtigen, dass die einschlägigen Satzungsregelungen unwirksam seien. Grundsätzlich habe die Beklagte hinsichtlich der Ein-führung eines Zuschlags- bzw. Nachlasssystems einen weitreichenden Ermessensspielraum, auch wenn keine Mindesthöhe der Zuschläge und Nachlässe gesetzlich vorgesehen sei. So er-gebe sich aus der Begründung zum Entwurf des damaligen Unfallversicherungsneuregelungs-gesetzes (UVNG), dass nur spürbare Nachlässe oder Zuschläge der gesetzlichen Zweckbe-stimmung entsprächen. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift solle ein Beitragsausgleich her-beigeführt werden, der der individuellen Beitragsabstufung nach dem betrieblichen Unfallge-

schehen dienen solle. Die Beklagte habe für das Jahr 1998 Leistungen für die Gefahrtarifstellen 48 und 49 in Höhe von 96.745.333,00 DM erbracht. Dem stünden eingezogene Beiträge 287.386.220,00 DM gegenüber. Unabhängig davon, dass hier bereits eine Überdeckung von bereits 200 % festzustellen sei, habe die Beklagte für das Jahr 1998 Beitragszuschläge insge-samt, also für alle Unternehmen und nicht nur für die Zeitarbeitsunternehmen, von 3.974.882,13 DM ausgewiesen. Dem stünden insgesamt Leistungen von 972.457.827,44 DM gegenüber. Die Beitragszuschläge machten damit nicht einmal 0, 003 % der erbrachten Leis-tungen aus. Nach der einschlägigen Kommentierung müsse jedoch bei der Bestimmung der Ausgleichsbeträge nach oben und unten Grenzen berücksichtigt werden, auch wenn das Gesetz hier einen weiten Gestaltungsspielraum lasse. Die Ausgleichsbeträge müssten wirtschaftlich ins Gewicht fallen, auch wenn sie durch ihre Höhe nicht das Versicherungsprinzip der Unfallversi-cherung durchbrechen dürften. Der hier im Rahmen des Beitragsausgleichsverfahrens berück-sichtigte Betrag sei danach nicht geeignet, einen angemessenen Beitragsausgleich zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen herbeizuführen. Ohne Gewährung eines angemessenen Nachlas-ses sei die Satzungsregelung damit unwirksam.

Letztlich sei zu beachten, dass die Ausführungen, sie, die Klägerin, habe nicht einmal die si-cherheitstechnischen Standards eingehalten, falsch sei. Der Geschäftsführer, H G, sei bereits 1987 als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt worden und habe im Jahre 1989 an einem Grundseminar für Sicherheitsbeauftragte teilgenommen. 1998 habe er zudem an einem Semi-nar für Führungskräfte "Zeitarbeit/Führungskräfte" mit Erfolg teilgenommen. Am 15. März 1997 sei der Sicherheitsingenieur M P zur Übernahme der Aufgaben nach § 6 AsiG bestellt worden. Bei der Einstellung eines Mitarbeiters würden regelmäßige Fachkundetests entspre-chend der beruflichen Ausbildung und Befähigung des neuen Mitarbeiters durchgeführt. Der Testbogen werde dann so wie sonstige Qualifikationsnachweise des Mitarbeiters Bestandteil seiner Personalakte. Die Mitarbeiter würden grundsätzlich nur entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt. Für jeden neuen Einsatz würden die Mitarbeiter in die berufspezifischen Arbeits-schutzbestimmungen anhand der jeweils geltenden Unfallverhütungsvorschriften der Entleih-betriebe eingeführt. Die Mitarbeiter und der Unterweisende bestätigten dann jeweils, dass eine entsprechende Unterweisung stattgefunden habe. Vor jedem neuen Einsatz erhielten die Mitar-beiter zudem die berufsübliche Arbeitskleidung und Arbeitsschutzausrüstung kostenlos. Es werde darüber hinaus eine Arbeitsplatzbeschreibung angefertigt. Die Arbeitsschutzbestimmun-gen mit den Entleihbetrieben seien grundsätzlich Bestandteil des Arbeitnehmerüberlassungs-vertrages.

Aus den umgesetzten Maßnahmen ergebe sich auch eine abstrakt betrachtet wesentlich niedri-gere Gefahrensituation, die sich dann konsequenterweise auch in den daraus resultierenden niedrigen Unfallzahlen widerspiegelten.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 30. Juni 2006 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 23. April 1998 in der Gestalt des Widerspruchs-bescheides vom 21. Oktober 1998 zu verpflichten, den Herabsetzungsantrag vom 01. August 1996 unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte führt aus, eine Herabsetzung der Gefahrklasse komme keinesfalls in Betracht, da die Klägerin die allgemeinen Regeln des Arbeitsschutzes in den Jahren 1995 bis 1997 nicht eingehalten habe. Die Unfallverhütungsvorschriften seien von ihr nicht beachtet worden, da es bei ihr bereits an der Umsetzung des Mindeststandards an Arbeitssicherheit mangele.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 25. September 2006 hat der Senat die Beteiligten zu der be-absichtigten Entscheidung durch Beschluss gemäß § 153 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) angehört.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichts-akte und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

II.

Der Senat konnte gemäß § 153 Abs. 4 SGG nach Anhörung der Beteiligten die form- und frist-gerecht eingelegte Berufung der Klägerin durch Beschluss zurückweisen, denn er hält die Be-rufung für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich.

Die Klägerin hat, wie das Sozialgericht zutreffend entschieden hat, keinen Anspruch auf Neu-bescheidung ihres Antrages auf Herabsetzung der Gefahrklasse für den Geltungszeitraum des Gefahrtarifs 1995, also die Jahre 1995 bis 1997.

Rechtsgrundlage für das Begehren der Klägerin ist Teil II Nr. 2 des ab Januar 1995 geltenden Gefahrtarifs. Danach kann die Berufsgenossenschaft die Gefahrklasse um 10 bis 50 vom Hun-dert herabsetzen oder heraufsetzen, wenn sich in Einzelfällen ergibt, dass wegen einer von der üblichen erheblich abweichende Betriebsweise die Unternehmen geringeren oder höheren Ge-fahren unterliegen als die, für die die Gefahrklasse im Teil I berechnet ist. Diese Regelung in dem Gefahrtarif der Beklagten ist sowohl mit § 725 Abs. 2 Reichsversiche-rungsordnung (RVO) also auch mit dem ab 1. Januar 1997 geltenden § 162 Abs. 1 SGB VII vereinbar, wie das Bundessozialgericht (vgl. Urteil vom 11. November 2003, Aktenzeichen B 2 U 55/02 R m.w.N.) mehrfach entschieden hat. Die Voraussetzungen für die Herauf- oder Her-absetzung sind erfüllt, wenn in Abweichung vom "Normalfall" eines Unternehmens mit regel-rechter Betriebsweise, guten Einrichtungen und allen üblichen und durch die Unfallverhü-tungsvorschriften angeordneten Schutzvorkehrungen bei einem einzelnen Unternehmen eine Betriebsweise vorliegt, die von der in dem betreffenden Gewerbezweig üblichen nicht unerheb-lich abweicht, und zu einer von dem "normalen" Unternehmen nicht wesentlich geminderten oder erhöhten Gefahrenlage führt. Nur besondere betriebliche Gegebenheiten können es recht-fertigen, ein Unternehmen abweichend von der Gefahrklasse zu veranlagen, wie im Teil I des Gefahrtarifs vorgesehen ist. Diese Möglichkeit ist auf Einzelfälle beschränkt. Sie darf nicht dazu führen, für eine bestimmte Art von Unternehmen, die einer bestimmten Gefahrtarifstelle zugeordnet wurden, über den Weg der Herabsetzung eine niedrigere Gefahrklasse festzusetzen (vgl. BSG SozR 4-2700 § 162 Nr. 1).

Ob die Beklagte im konkreten Einzelfall die Gefahrklasse herabsetzt, steht nicht in ihrem Er-messen. Liegen die

Tatbestandsvoraussetzungen vor, muss sie vielmehr die Gefahrklasse her-absetzen. Über die Höhe der Herabsetzung entscheidet die Beklagte nach pflichtgemäßen Er-messen (vgl. Ricke in Kasseler Kommentar § 157 SGB VII RN 17).

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben hat es die Beklagte zu Recht abgelehnt, die Gefahr-klasse für das Unternehmen der Klägerin herabzusetzen, weil das Tatbestandsmerkmal einer von der üblichen erheblich abweichende Betriebsweise nicht erfüllt ist.

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Sie überlässt Leiharbeitnehmer des kaufmännischen und gewerblichen Bereichs, dabei auch Hel-fer. Die Betriebsweise und die Betriebseinrichtung der Klägerin entsprechen den Verhältnissen bei Unternehmen dieser Art, Angaben, die auf eine Sonderstellung der Klägerin schließen könnten, sind von ihr nicht gemacht worden und ergeben sich auch nicht aus den Akten.

Eine von der üblichen wesentlich abweichende Betriebsweise ergibt sich nicht aus den von der Klägerin durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen. Wer an Maßnahmen der besonderen Ar-beitsschutzorganisation teilnimmt (Unternehmerseminar, Ausbildung der Personalentschei-dungsträger, Fachkraft für Arbeitsicherheit, hauptberufliche Sicherheitsfachkraft, Dokumenta-tion, Integration der Arbeitsschutzvereinbarung in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, Ar-beitplatzbesichtigungen, Unfallauswertung, Unterweisung der Leiharbeitnehmer) weicht allein damit nicht von der Betriebsweise anderer Betriebe ab (vgl. LSG für das Land Nordrhein-Westfalen vom 19. Oktober 2005, Aktenzeichen L 17 U 156/04 m.w.N.). Die Betriebweise ist gekennzeichnet durch die Art und Weise, in der ein Unternehmen seinen Unternehmenszweck verwirklicht. Es kommt also allein auf die tatsächlichen Arbeitsabläufe und die Unfallgefahren an. Arbeitschutzmaßnahmen gehören nicht zur Betriebsweise eines Unternehmens, denn sie bestimmen nicht den Kern des Betriebsablaufs. Die Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften obliegt grundsätzlich jedem Unternehmen. Maßnahmen der besonderen Arbeitsschutzorganisation bestimmen nicht das Wesen des Be-triebablaufs. Es ist deshalb fraglich, ob sich die Beklagte auf die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften gemäß ihrem Kriterienkatalog berufen kann, um die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen als besondere Betriebsweise zu qualifizieren (ablehnend: Urteil des LSG Nordrhein-Westfalen vom 19. Oktober 2005, Aktenzeichen L 17 U 156/04; vgl. auch BSG vom 22. Juni 2004, Ak-tenzeichen B 2 U 39/03 R zum Gefahrtarif 1998). Folgt man jedoch der Auffassung des Sozialgerichts, dass es keinen Bedenken begegnet, wenn die Beklagte zur Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe der Regelung ihre Gefahrtarifs ein Kriterienkatalog entwickelt und zur Grundlage ihrer Entscheidung macht, um ein am Gleichheitsgrundsatz orientiertes Verwaltungshandeln zu gewährleisten, mag dies der Beru-fung der Klägerin nicht zum Erfolg zu verhelfen, denn sie erfüllt nicht die dort aufgestellten Kriterien. Im Widerspruchsverfahren hat die Klägerin selbst eingeräumt, geringfügig von dem Kriterienkatalog abgewichen zu sein und hat die Auffassung vertreten, dass geringfügige Ab-weichungen unerheblich seien. Das Sozialgericht hat in seinem Urteil jedoch ausführlich dar-gelegt, welche Kriterien im Einzelnen nicht erfüllt sind. Der Senat sieht zur Vermeidung von Wiederholungen von Ausführungen dazu ab und verweist auf die Entscheidungsgründe des Urteils, § 153 Abs. 2 SGG. Die Klägerin hat im Berufungsverfahren nichts vorgetragen, was ein Abweichen von dieser Auffassung rechtfertigt. Die dort bereits angeführten Argumente sind Grundlage der Entschei-dung des Sozialgerichts gewesen. Soweit die Klägerin nunmehr geltend macht, ihr Geschäft-führer sei bereits 1987 als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt worden und habe im Jahre 1989 an einem Grundseminar für Sicherheitsbeauftragte und im Jahre 1998 an dem Seminar für Führungskräfte "Zeitarbeit" mit Erfolg teilgenommen, kann es darauf nicht ankommen, denn die im Gefahrtarifzeitraum 1995 tätig gewesene Geschäftsführerin D K hat nach den ei-genen Angaben der Klägerin - nachdem die Anmeldung erst im Jahr 1997 erfolgt ist - an dem erforderlichen Seminar 1998 teilgenommen, also zu einem Zeitpunkt, als der Gefahrtarif 1995 nicht mehr gegolten hat. Die Bestellung des M P als Sicherheitsingenieur ist außerdem erst am 15. März 1997, also gegen Ende der Laufzeit des Gefahrtarifs 1995, erfolgt.

Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 160 Abs. 2 SGG liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
BRB
Saved
2007-07-16